

## Sommaire

Page	Inégalités : L'explosion du nombre de milliardaires avec la pandémie, symbole d'un système économique en phase terminale	2
<b>2</b>	CAC 40 : Des actionnaires rémunérés avec les aides publiques	5
	Écologie : Rémunération des PDG contre avenir de la planète	6
	Statistique publique : Reprendre le débat sur l'inflation et sa mesure	9
	Égalité femmes-hommes : Encore une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle ?	10
	Fiscalité des multinationales : Quand le Gouvernement sert de petit télégraphiste au Medef	12
	Emploi : Territoires « zéro chômeur de longue durée » (TZCLD), promesses et limites	13
	Productivité : Une chute des gains de productivité révélatrice d'une économie moins efficiente	14

Page Pour aller plus loin / Repères statistiques

**16**

# Édito

## Les questions sociales premières préoccupations des Français

**M**acron ose, encore récemment, promettre les « jours heureux », dans le quotidien *L'Opinion*. Il va même jusqu'à annoncer que grâce à ces réformes, « quatre-vingts ans après, nous aurions retrouvé le souffle du Conseil national de la Résistance (CNR), d'une France fière de faire avancer les droits sociaux et le progrès humain ». Et ce bien sûr en se projetant jusqu'en 2025 !

Il sait bien que le social est la première préoccupation des Français (pouvoir d'achat, emploi). Il utilise de la sémantique issue de notre grande histoire sociale du CNR pour brouiller les pistes, alors « qu'en même temps » il met en œuvre une politique ultralibérale : casse du Code du travail, privatisation des services publics (ADP, SNCF, EDF), réforme de l'assurance chômage... Pire : il détricote le financement de la Sécurité sociale en amplifiant les exonérations de cotisations d'entreprises.

Il est donc très loin d'appliquer le programme du CNR. Il fait même l'inverse, en le déconstruisant méthodiquement. Et son ruissellement n'a servi qu'à enrichir toujours

et encore les plus riches. Le programme du CNR, à l'inverse, était « un plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence ».

Sur son parcours de plus de 125 ans d'existence, notre organisation a participé activement au progrès social au fil de l'histoire et notamment en 1945 à la création du projet de société « les Jours heureux » et de sa révolutionnaire « Sécurité sociale ». Elle agit, aujourd'hui, pour voir émerger un autre modèle de société en rupture avec le projet proposé par le gouvernement. Un projet dans les pas du CNR, qui répond aux enjeux actuels, un projet mettant au centre l'humain et l'environnement. Faire partager nos idées de progrès social, renforcer notre organisation pour peser dans les choix de société, à l'heure où la crise sanitaire nous interroge sur notre avenir et celui de notre planète. Nous devons relever le défi de faire porter par un maximum de travailleurs le champ des possibles, celui de gagner des réformes qui vont dans le sens du progrès social.

*(Suite page suivante)*

(Suite de l'édito)

Nous devons retrouver une dynamique de syndicalisation à la hausse, pour plus d'adhérents capables de convaincre autour d'eux et plus de salariés déterminés à revendiquer :

- les 32 heures et la retraite à 60 ans comme solution à l'emploi des jeunes ;
- le NSTS et sa sécurité sociale professionnelle, dispositif émancipateur et de protection des travailleurs tout au long de leur vie « active » ;
- la Sécurité sociale intégrale et des services publics forts afin de permettre à tous les citoyens une vie décente protégée de tous les aléas ;
- l'urgence de la revalorisation des salaires, Smic et minima sociaux...

La CGT continuera de porter et de faire connaître son projet de rupture avec la logique économique dominante pour répondre aux urgences sociale, environnementale, qui plus que jamais se conjuguent et qui sont bien les premières préoccupations des Français.

**Catherine Giraud,**  
membre de la CEC

## Inégalités

# L'explosion du nombre de milliardaires avec la pandémie, symbole d'un système économique en phase terminale

**La crise ne fait pas que des perdants. Comme le rappelle le *Financial Times* (FT), le nombre des ultra-riches et leur patrimoine explosent à la faveur de la pandémie<sup>1</sup>. L'occasion de rappeler l'urgence d'un changement radical de modèle.**

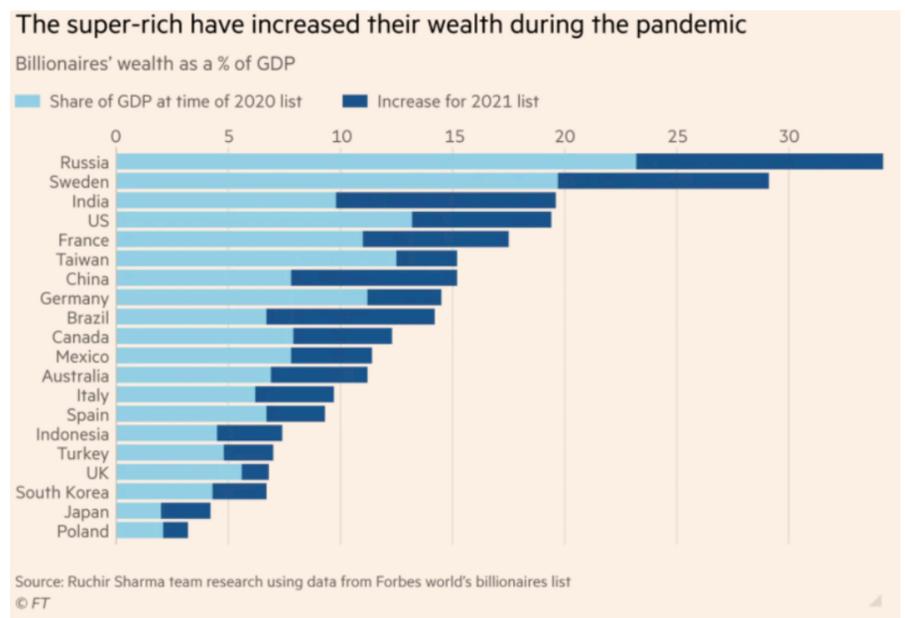
### Un boom des milliardaires avec la pandémie

C'est dans les pages du *Financial Times* (qu'on ne peut guère accuser de proximité avec la CGT) que l'on trouve des chiffres effarants sur le

« boom » des milliardaires à travers le monde. Le journal s'inquiète que cette augmentation vienne nourrir un sentiment « anti-millionnaires » – inquiétude pas totalement dénuée de fondement, soyons honnêtes. Citant la liste « Forbes » des milliardaires en 2021, le FT note 700 milliardaires de plus par rapport à 2020, ce qui correspond à une hausse de 35 % du nombre de milliardaires. Le poids des milliardaires en % du PIB a également explosé, comme le montre la part en bleue foncée du graphique ci-dessous, avec une grosse performance des milliardaires français dont le patrimoine passe de 11 % à 17 % du PIB.

1. <https://www.ft.com/content/747a76dd-f018-4d0d-a9f3-4069bf2f5a93>.

### « Le patrimoine des super-riches a grossi pendant la pandémie » ; source : FT



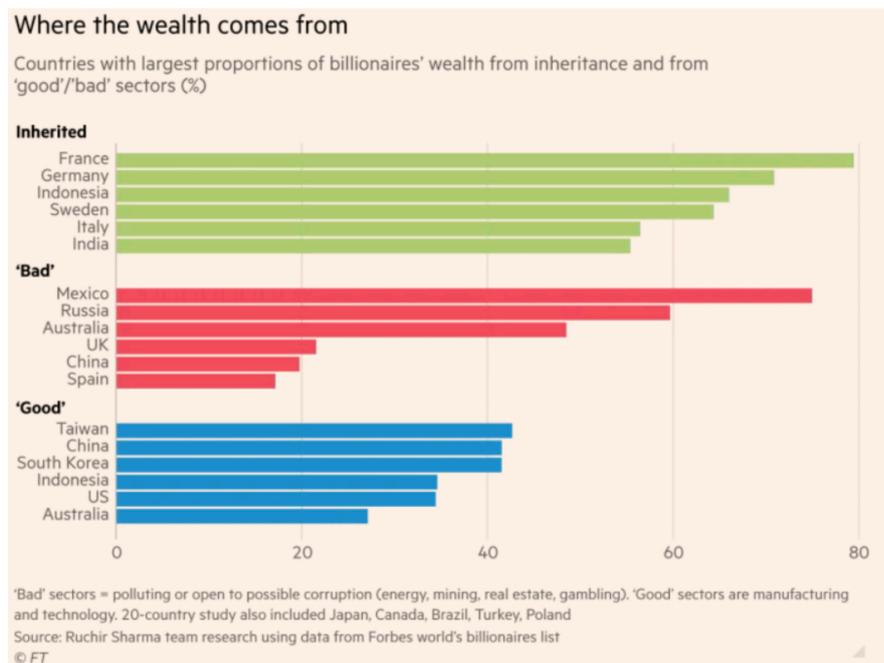
La seule fortune de Bernard Arnault (150 milliards de dollars, soit environ 122 milliards d'euros) représente 5,1 % du PIB annuel du pays. C'est trois fois le budget de la transition écologique pour garder un ordre de grandeur.

### Comment l'expliquer ?

Plusieurs facteurs rentrent en ligne de compte. Gardons en tête un élément crucial : la fortune des milliardaires n'est pas composée de « cash » et Bernard Arnault n'est pas assis sur une montagne de billets sur le mode de « Picsou ». La fortune des milliardaires est majoritairement composée d'actifs financiers, en premier lieu d'actions. Ce sur quoi Bernard Arnault est assis, comme le reste des milliardaires, c'est sur du pouvoir ! Le pouvoir de décider de l'organisation de la production, pour enrichir les actionnaires.

Les Banques centrales des différents pays ont créé plusieurs milliers de milliards de dollars de monnaie supplémentaire. Cette monnaie est venue abreuver les marchés financiers, et a soutenu la valeur des actifs financiers (c'est notamment ce qui explique la remontée en flèche du CAC 40 en France). Cette remontée des actifs financiers a donc fait exploser le patrimoine des plus riches, qui sortent donc à nouveau grands gagnants de la crise.<sup>2</sup>

Du moins pour l'instant. Le *Financial Times* s'inquiète de possibles mouvements sociaux. Il est en effet difficilement compréhensible



sible que certains s'enrichissent en période de crise quand la majorité trinque. On voit bien combien cela renforce notre argumentaire CGT et l'urgence d'en finir avec un système économique totalement défaillant.

### 80 % des milliardaires ont hérité de leur fortune

Mais la fortune des milliardaires ne date pas de la pandémie. La justification ? Le « génie » de nos classes dominantes, leur capacité d'innovation, leur vision particulière. Loin, très loin de la réalité.

Comme le montre le graphique ci-dessus, 80 % des milliardaires français (en vert) ont... hérité de leur fortune ! Nous sommes les champions du monde de l'héritage et des privilèges. Sans doute sommes-nous incapables de mesurer l'effort considérable qu'il faut

pour... bien naître. Évidemment, cela reproduit les inégalités (les vacances en jet-ski pour les uns, l'été au travail pour les autres), mais cela reproduit surtout la domination d'une poignée d'individus sur nous toutes et tous : le pouvoir économique se transmet de génération en génération.

La pandémie révèle à nouveau la déconnexion totale entre l'expérience de celles et ceux qui travaillent et de ceux qui s'approprient les fruits du travail. C'est une affaire d'inégalités (et donc de fiscalité), mais c'est surtout une affaire de pouvoir (reprenre le contrôle collectivement sur la production et la répartition des richesses). Nos revendications sont plus que jamais d'actualité, et les privilèges retourneront à leur juste place : les livres d'histoire.

**Mathieu Cocq**

2. Pour comprendre le fonctionnement de la bourse : <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-covid-mais-au-fait-quoi-sert-la-bourse>.



**100 MILLIARDS POUR  
L'EMPLOI,  
PAS POUR  
LE CAC 40**

**MOBILISÉS POUR L'EMPLOI  
ET CONTRE LA PRÉCARITÉ !**



## CAC 40

# Des actionnaires rémunérés avec les aides publiques

**Les grands groupes sont prêts à tout pour rémunérer leurs actionnaires... quitte à piocher dans la trésorerie.**

**D**ans une précédente *Lettre éco* (n° 41, octobre), nous avons rendu compte d'une publication de l'Observatoire des multinationales (<https://multinationales.org/>) intitulée « Allô Bercy ? Aides publiques : les Corona-profiteurs du CAC 40 » qui dressait un « état des lieux provisoire » et réprobateur du comportement, durant la crise sanitaire du Covid-19, des sociétés du CAC 40. Cette publication mettait notamment en rapport leurs décisions en termes de versement de dividendes et de suppression d'emplois avec les aides publiques reçues.

Cet opusculé vient de faire l'objet d'une actualisation partielle via une

note de deux pages qui confirme le non-respect par ces sociétés des conditions d'aides définies par les pouvoirs publics. Celle-ci révèle ainsi qu'en 2021, alors que la crise sanitaire perdure, ces firmes « s'apprêtent à verser plus de 51 milliards d'euros à leurs actionnaires », sous forme de dividendes (43,7 milliards) ou de rachats d'actions (7,3 milliards). Ce montant total marquerait une hausse de près de 22 % par rapport à 2020 (42 milliards), hausse qui interroge à maints égards, au regard par exemple du recul historique du PIB (- 8,2 %).

### Plus de dividendes distribués que de profits

Si l'on considère les 36,9 milliards de bénéfices réalisés en 2020, il apparaît que « les grands groupes français ont distribué l'équivalent de 140 % de leurs profits annuels », c'est-à-dire qu'ils ont versé à leurs

actionnaires « 100 % de leurs profits et puisé dans leur trésorerie pour verser les 40 % restants », une trésorerie alimentée par les aides publiques...

Ce constat illustre parfaitement le fait que dans le capitalisme financiarisé, le profit ne constitue pas/plus la rémunération du risque inhérent à l'activité économique, risque que les propriétaires de l'entreprise sont censés assumer, mais qu'il répond à une norme (irréelle) de rendement, de rentabilité des fonds propres imposée par les « marchés financiers ».

L'illustration est particulièrement probante pour les sociétés, telles Total, la Société générale ou Engie, ayant rétribué leurs actionnaires en dépit de lourdes pertes.

Elle conduit à souligner, à la suite de l'Observatoire des multinationales, la grande « timidité » ici des députés LaREM rapporteurs

### Taux 2020 de distribution (dividendes + rachats d'actions)/profits

ESSILORLUXOTTICA	1 336,47 %
PERNOD RICARD	530,52 %
VEOLIA	455,29 %
SAINT-GOBAIN	299,06 %
VIVENDI	195,02 %
CAC40	138,13 %
VINCI	119,89 %
AXA	117,47 %
ENGIE	-84,05 %
TOTAL	-105,15 %
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	-180,97 %

N.B. Les taux de redistribution sont négatifs pour les groupes ayant rémunéré leurs actionnaires malgré des pertes.

de la Mission d'information commune sur la conditionnalité des aides publiques aux entreprises, qui dans leur rapport de mars 2021

concluent simplement (proposition n° 16) que « l'interruption du versement de dividendes apparaît logique afin de préserver la trésorerie d'une

entreprise lorsqu'elle bénéficie d'aide pour assurer sa survie »... Les rachats d'actions ne sont d'ailleurs même pas évoqués.

## Écologie

### Rémunération des PDG contre avenir de la planète

**À la lecture d'une récente note de l'Oxfam, on constate une fois encore que les patrons du CAC 40 ne sont pas payés pour leur éthique ou pour répondre à l'urgence climatique...**

À l'heure où le changement climatique et le réchauffement de la planète sont des problématiques centrales pour l'avenir de la Terre, force est de constater que malgré les engagements pris, la situation s'aggrave de jour en jour. Les entreprises du CAC 40 portent une grande responsabilité dans cette situation. Leurs choix de gestion nous entraînent sur une pente catastrophique, avec un réchauffement de l'ordre de 3 °C. Les questions environnementales et sociales sont traitées de la même façon : en considérant qu'elles sont toutes deux des coûts qu'il faut, par conséquent, réduire au maximum, pour ne pas impacter le taux de rentabilité. Pas question de vision à long terme, ce qui compte c'est la rentabilité immédiate, au mépris des conséquences tant sociales qu'environnementales. S'il fallait une preuve du manque d'intérêt des actionnaires sur ces questions, une étude d'Oxfam<sup>3</sup> portant sur la structure des rémunérations des PDG du CAC

40 vient le confirmer. L'idée était de voir si, dans la rémunération des PDG des entreprises du CAC 40, il y avait des critères autres que financiers, et s'il y avait des incitations fortes faites aux PDG pour prendre en compte, dans les décisions, les questions environnementales. Le résultat est édifiant, d'après l'étude :

- « En 2019 la rémunération moyenne annuelle était de 5,5 millions d'euros ;
- plus de 67 % de cette rémunération était basée sur l'atteinte d'objectifs financiers à court terme ;
- seulement 9 % de cette rémunération était liée à un objectif non financier de long terme. »

#### Objectifs non financiers de long terme très flous

Même sur les 9 % de la rémunération qui sont liés à « un objectif non financier à long terme » il faut être très prudent. En effet l'étude indique que ces objectifs sont très flous, difficilement quantifiables. Le document indique qu'« à peine 5 % de la rémunération des PDG du CAC 40 est liée à des objectifs de long terme mesurables ». L'étude révèle également que dans la majorité des entreprises il n'y a absolument aucun critère liant développement durable et rémunération.

Pour Oxfam, ce schéma indique clairement que ce qui intéresse les actionnaires c'est la rentabilité financière maximale. Pour que les dirigeants des entreprises ne l'oublient pas, plus des deux tiers de leur rémunération en dépend.

#### Les critères financiers prépondérants pour trois quart des entreprises du CAC 40

Le poids des critères financiers dans la rémunération totale varie de 31,79 % chez Orange pour atteindre 92,86 % chez Dassault Systems. Dans trente entreprises, soit les trois quarts d'entre elles, ce critère constitue plus de 50 % de la rémunération. Dans le détail, parmi les critères financiers, il existe dans 29 entreprises « des objectifs liés à la satisfaction des actionnaires ». Cela représente en moyenne 27 % de la rémunération des PDG, et peut atteindre toujours chez Dassault Systems 89,05 %. L'étude pointe du doigt une entreprise comme Sanofi : « Avec 84 % de sa rémunération indexée sur des critères financiers, dont près de 15 % sur le rendement des actions, la direction de Sanofi a ainsi maintenu une politique généreuse de dividendes pendant la crise du coronavirus ». Faut-il rappeler ici que dans le même temps Sanofi procède à des plans de diminution

3. [https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2021/04/Note\\_Oxfam\\_Remuneration\\_PDG\\_CAC40\\_27avril2021.pdf](https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2021/04/Note_Oxfam_Remuneration_PDG_CAC40_27avril2021.pdf)

## En 2019, sur **100 EUROS DE RÉMUNÉRATION**, un patron du CAC40 gagne en moyenne :



(Source Oxfam)

des effectifs et que le groupe a été incapable de donner les moyens suffisant à sa recherche pour se doter d'un vaccin pour combattre la pandémie que nous connaissons ?

### Des objectifs climatiques pour treize PDG seulement

Seules treize entreprises incluent dans la rémunération de leur PDG des objectifs climatiques. Cela ne représente en moyenne que 3,5 % de leur rémunération. On voit donc la portée très limitée de ces objectifs. Sur ces treize, quatre utilisent des critères difficilement quantifiables, sans objectifs précis ou vérifiables, seulement des principes généraux. Pour les neuf autres, « les critères sont précis mais peu ambitieux ».

L'étude s'intéresse à trois entreprises du CAC 40 qui ont chacune la

particularité d'avoir une empreinte carbone supérieure à celle de la France :

- pour Total, l'étude indique: « à peine 2 % de la rémunération de son PDG est adossée à des performances de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de l'entreprise »;
- pour le Crédit Agricole: aucun objectif de réduction de l'impact carbone n'est prévu pour la rémunération de son PDG;
- pour la BNP Paribas: la rémunération de son PDG est soumise à des objectifs en termes de climat qui peuvent impacter de manière importante sa rémunération de... 0,8 %!

Ces exemples montrent à quel point les actionnaires sont intéressés par l'avenir de la planète. Pourquoi manifesteraient-ils plus d'intérêt pour l'Humain et le social ?

De plus, le document souligne qu'« aucune entreprise du CAC 40 n'a inclus dans la rémunération des PDG des objectifs explicitement liés à la remédiation des risques d'atteintes aux droits humains et à l'environnement, résultant du processus de vigilance de l'entreprise et créant une incitation claire pour le PDG de s'impliquer sur le sujet ».

Il est clair que les droits sociaux des salariés et les questions de l'avenir de la planète sont traités de façon très accessoire par rapport à la rentabilité financière de l'entreprise. pour ne pas aller droit dans le mur, il est urgent de changer la gestion des groupes du CAC 40, pour les mettre au service de l'utilité sociale et environnementale au service du développement humain durable, et à la satisfaction des besoins.

**Jean-François Soury**

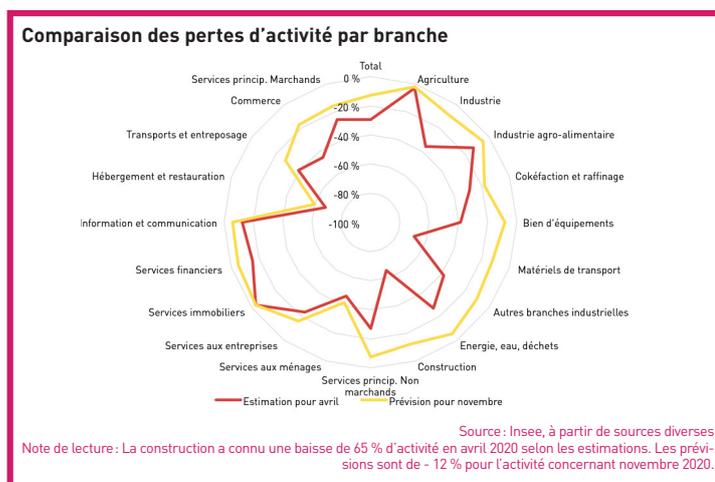
# Indicateurs économique et sociaux de la CGT

## Édition 2021

La dernière version du « baromètre éco CGT » est disponible sur le site [cgt.fr](http://cgt.fr). Riche de nouveaux indicateurs, mis à jour sur les indicateurs existants, le baromètre a vocation à épauler les militant·e·s dans la démarche revendicative avec des données économiques importantes et présentées le plus clairement possible : une page, un graphique, un commentaire. C'est un excellent outil pour « débiter » sur les questions économiques, chaque chapitre couvrant un enjeu revendicatif essentiel (emploi, salaire, sécurité sociale, coût du capital, environnement). Le Pôle éco est à disposition pour organiser des journées d'étude (dans les UD, FD, CR, là où nous serons appelé·e·s) autour de ce baromètre pour en faciliter l'appropriation et le déploiement. Il y a là sans doute un outil pour aller convaincre les salarié·e·s avec des chiffres clairs, nets et précis. En espérant qu'il soit utile, bonne lecture !

Baromètre économique - Éléments macroéconomiques

### Crise du Covid: un impact très hétérogène



#### Un impact hétérogène

La crise sanitaire n'a pas eu le même impact sur l'activité selon les secteurs. Ainsi pour les secteurs qui fonctionnent essentiellement de manière dématérialisée comme les services financiers ou bien sont essentiels comme l'agriculture, l'énergie et l'eau, l'impact sur l'activité a été relativement limité. À l'inverse, certains secteurs ont connu une très forte baisse de l'activité. Le cas de l'hébergement-restauration est à ce titre le plus emblématique.

Il est essentiel que cette diversité des situations se ressente et se traduise par un accompagnement ciblé et non par une pluie indifférenciée d'aides publiques.

#### Un 2<sup>e</sup> confinement moins strict

Pour tous les secteurs, le deuxième confinement a un impact moins fort que le premier. Outre l'effet d'apprentissage et l'adaptation de toutes et tous face à la pérennisation de cette situation extraordinaire, ce deuxième confinement a été marqué par la volonté de maintenir l'économie à flot « *quoiqu'il en coûte* ». Pour autant, au-delà de la puissance de ce deuxième choc pour l'économie, c'est la répétition des chocs avec si peu d'intervalle, et la durée de cette période de crise qui risque de créer beaucoup de dommages sur le plan économique et social.

## Statistique publique

# Reprendre le débat sur l'inflation et sa mesure

**La question de l'inflation semble devoir revenir dans l'actualité économique. Et donc sociale. Les débats sur l'indice des prix à la consommation (IPC) et son utilisation pourraient prendre de l'ampleur. D'autant plus que l'utilisation croissante, par l'Insee, des données de caisse de la grande distribution pose aussi le problème de l'indépendance de la statistique publique.**

Florence Jany-Catrice, à qui l'on doit aussi entre autres *L'indice des prix à la consommation*<sup>4</sup> (Repères, La découverte), vient de publier un article pour *La vie des idées* intitulé « Derrière les chiffres de l'inflation. Mesures et controverses »<sup>5</sup>. Cet article aide à comprendre en profondeur ces différends et leur actualité. L'introduction le résume ainsi : « Depuis la mise en place de l'euro, un écart persistant s'est installé entre inflation "perçue" par les ménages, et inflation "réelle" mesurée par l'Insee. Au-delà des débats techniques sur les chiffres, mesurer l'inflation implique des choix méthodologiques lourds d'enjeux politiques et sociaux. » Un utile retour sur l'histoire de l'IPC montre comment les techniques ont évolué depuis un siècle et combien les débats publics ont contribué à ces évolutions. Florence Jany-Catrice indique ainsi, après avoir résumé comment l'IPC était construit aujourd'hui, que

cette construction « complexe est aussi l'expression d'une extrême dépendance technique, bureaucratique et sociale à ce chiffre, quelles que soient son exactitude et sa pertinence. [...] Pourtant, la mesure de l'indice des prix à la consommation a fait et continue de faire l'objet de luttes intenses ».

L'histoire de l'IPC a en effet été marquée par des manipulations assez grossières par le pouvoir politique, ce qu'on a appelé la politique de l'indice. Il en subsiste d'ailleurs un IPC « hors tabac » qui a clairement pour objet de tirer vers le bas l'indice... et par conséquent les salaires qui s'y réfèrent, dont le Smic.

Dans l'ensemble, l'Insee avait plutôt bien réagi à ces pressions et affirmé son indépendance. Mais certaines évolutions récentes sont préoccupantes à divers titres.

### L'IPC, un indicateur qui pose problème

D'une part, l'IPC tend à devenir un indice à utilité constante, où LE consommateur abstrait et parfaitement rationnel maximiserait une fonction d'utilité, censément représentative de sa satisfaction et de son bien-être. Cette approche idéologique conduit en outre à une abstraction accrue, alors que les calculs sont déjà assez complexes. Et on aboutit certainement à sous-estimer l'inflation perçue par les consommateurs réellement existants, c'est-à-dire leur point de vue sur le coût de la vie. « Cela transforme la nature de l'indice, le rangeant plutôt dans la catégorie

des idéal-types, et non plus dans celle des mesures statistiques de l'évolution réelle des prix pondérée par les budgets de consommation des ménages. »

D'autre part, concrètement, l'élaboration de l'IPC dépend de plus en plus des données de caisse de la grande distribution. « La production de la statistique des prix repose sur la récolte des données de caisse, sur ces référentiels d'articles [des agences marketing] et le tout est couplé à la mise en place d'algorithmes inédits construits par les équipes informatiques et statistiques de l'Insee. » Les avantages mis en avant par l'Insee pour se lancer dans cette démarche, notamment la quantité de données devenues disponibles, risque fort de ne pas être à la hauteur des inconvénients. Surtout si, comme cela semble devoir être le cas, les chercheurs n'avaient pas accès à ces données.

Par ailleurs, concession à l'individualisation ambiante, le site de l'Insee offre un os à ronger « au consommateur » avec la mise en ligne d'un simulateur d'inflation personnalisée où on est censé pouvoir calculer son indice perso. Cela n'a aucune valeur techniquement (car ce n'est pas votre consommation réelle, détaillée, qui intervient dans le calcul). Cela ne tient non plus la route socialement (essayez d'obtenir une augmentation de votre salaire individuel en mettant cet outil sous le nez de votre patron...). L'Insee ne se grandit pas avec ce genre de publications.

4. [https://www.editions-ladecouverte.fr/l\\_indice\\_des\\_prix\\_a\\_la\\_consommation-9782707199317](https://www.editions-ladecouverte.fr/l_indice_des_prix_a_la_consommation-9782707199317).

5. <https://laviedesidees.fr/Derriere-les-chiffres-de-l-inflation.html#.YJpMGatySZx.twitter>.

Florence Jany-Catrice ne propose pas de chiffrage alternatif à l'IPC actuel. Ce n'était pas le lieu et ce n'est sans doute pas son rôle. Mais ses analyses seront utiles pour les militants syndicaux. Ne serait-ce que pour ne pas se laisser impressionner par les représentants du gouvernement et du patronat. Ceux-ci, et les économistes qui leur sont liés, s'abritent en effet abusivement derrière les chiffres de l'Insee et leur caractère scientifique incontestable pour refuser les nécessaires augmentations des salaires, en particulier du Smic, et pour peser sur les retraites et autres prestations sociales. Ils laissent même entendre que l'IPC surestimerait l'inflation et que l'opinion publique, qui consi-

dère que c'est l'inverse, se trompe dans ses perceptions. Pourtant, d'autres statistiques publiques contribuent à expliquer ces décalages entre « l'inflation mesurée » (par l'IPC) et « l'inflation ressentie » (par les ménages). C'est en particulier le cas des statistiques relatives aux inégalités. Le poids croissant des dépenses contraintes (dites « pré-engagées », dont les loyers et abonnements divers) et la faiblesse du revenu qui reste disponible (dit « arbitrage ») pour les personnes à petit revenu n'y sont pas pour rien. En lisant les rapports rédigés sur le sujet (Quinet, Moati-Rochefort...) et en y travaillant, on peut tenter de chiffrer la sous-estimation de l'évolution du coût de la vie par

l'IPC. Au moins un point par an (cela dépend beaucoup du prix du logement). Cela semble peu mais, en s'accumulant au fil des années, cette dérive contribue à une mauvaise appréciation du pouvoir d'achat des ménages. Et contribue à « justifier » une politique défavorable aux salaires.

Pour aller plus loin : consultez nos précédentes productions sur ce sujet : <https://analyses-propositions.cgt.fr/index.php/note-eco-linflation-de-quoi-sagit-il-au-juste-faut-il-craindre-son-retour> et <https://analyses-propositions.cgt.fr/index.php/note-eco-pouvoir-dachat-comprendre-la-realite-des-chiffres>.

**Alain Gély**

## Égalité femmes-hommes Encore une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle ?

**L'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité des 61 votes exprimés, mercredi 12 mai au soir, une proposition de loi pour une « égalité économique et professionnelle réelle »<sup>6</sup> entre les femmes et les hommes, proposée par La République en Marche (LaREM).**

### Favoriser (encore) les femmes dirigeantes

La mesure phare de cette proposition de loi est « d'assurer une représentation équilibrée de chaque

*sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes* ». Pour la députée LaREM de l'Essonne Marie-Pierre Rixain, « il est temps de franchir une nouvelle étape dans le partage du pouvoir économique au sein des entreprises ». À l'instar de la loi Copé-Zimmerman qui a permis d'introduire des quotas de femmes (40 %) à la tête des conseils d'administration (CA) des grandes entreprises, ce texte souhaite étendre ce principe aux « vrais » lieux de pouvoir que sont les instances de direction des entreprises. Des différences cependant entre les deux textes : le quota proposé dans cette

nouvelle proposition ne verra pas immédiatement le jour, il n'est que de 30 % à l'horizon de 2027 et il passera à 40 %... trois ans après (soit dans le meilleur des cas en 2030...). Et encore : les entreprises non conformes auront alors deux ans pour se corriger. La mesure ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 1000 salarié-e-s, quel que soit leur chiffre d'affaires (pour la loi Copé-Zimmerman, il s'agit des entreprises cotées et de celles ayant au moins 250 salarié-e-s et 50 millions d'euros de chiffre d'affaires).

Autre différence de taille : la sanction. Dans la loi Copé-Zimmerman,

6. [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0610\\_texte-adopte-provisoire.pdf](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0610_texte-adopte-provisoire.pdf).

il s'agissait d'annuler les nominations non conformes aux quotas, alors qu'ici la pénalité est financière (jusqu'à 1 % de la masse salariale). Mais rassurons-nous : cette pénalité est modulable en fonction de la situation de l'entreprise, des efforts réalisés en la matière... Fait important, alors que la proposition de loi initiale prévoyait que cette nouvelle sanction n'était pas cumulable avec la pénalité de 1 % de la masse salariale prévue par le Code du travail en cas d'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le texte maintient le risque de deux pénalités financières pour une même entreprise. Restait à définir le périmètre des cadres dirigeant·e·s concerné, finalement plus resserré que les « 10 % du top management » initialement prévu : il s'agit des membres des instances dirigeantes (les comités exécutifs ou de direction) et des cadres dirigeant·e·s tel·le·s que défini·e·s par la loi, en termes de fortes responsabilités, autonomie et plus hautes rémunérations de l'entreprise (article L. 3111-2).

On peut se féliciter de l'adoption de cette mesure : la « parité au sommet » des entreprises est l'un des objectifs de l'égalité. Mais elle ne s'attaque pas à tous les plafonds de verre qui freinent la carrière des femmes et notamment le passage vers des emplois de cadres. De même, cette proposition de loi est loin de rendre compte de la réalité de toutes les inégalités que subissent les femmes dans le champ du travail... Une fois de plus,

on se focalise sur les premières de « cordée » et l'on n'aborde pas ou si peu d'autres sujets comme les écarts de rémunération, de carrière ou encore les risques accrus de précarité pour les femmes salariées.

### **Vers une plus forte indépendance économique des femmes**

Certes, d'autres articles sont censés favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes : par exemple, en faveur de leur indépendance financière, en leur garantissant de verser leur salaire, mais aussi toutes leurs prestations sociales, sur un compte bancaire dont elles sont titulaires ou co-titulaires (et non sur le compte d'un conjoint). De même l'accès des « familles monoparentales » – dont on sait qu'il s'agit à près de 85 % de mères isolées – à des places en crèches sera renforcé (il s'agit de développer les crèches à vocation d'insertion professionnelle qui existent déjà)... Mais ici, rien n'est prévu pour augmenter le nombre de places d'accueil des jeunes enfants, loin d'être suffisant pour couvrir les besoins de toutes les familles.

Il est également prévu de rendre publics les indicateurs de l'index égalité et les mesures de correction prévues lorsque l'index égalité est inférieur à 75 points. Sauf que la plupart des entreprises ont obtenu une bonne note à leur index et que le problème de transparence est surtout dans le mode de calcul des indicateurs de l'index. Les fortes limites de l'index<sup>7</sup> ne seront pas ainsi levées et permettront à des entreprises d'obtenir un bon résultat,

malgré des inégalités salariales importantes.

### **Une lueur d'espoir : l'annonce d'un « rapport sur l'équité salariale »**

Un article additionnel à l'article 6 semble plus prometteur, mais il est passé sous silence : il prévoit que d'ici un an, « le gouvernement fasse un rapport au Parlement sur l'équité salariale ». En s'inspirant de l'expérience québécoise, il s'agit de présenter les différents emplois « en tenant compte des critères de diplôme, de responsabilité, d'expérience, d'autonomie, d'initiative et de pénibilité requis pour ces emplois ». De fournir également « l'échelle de rémunération moyenne des différents emplois regroupés par catégories socioprofessionnelles et répartis par sexe ». Et « si la prédominance d'un sexe est corrélée à un écart de rémunération entre les deux professions de même valeur, le rapport en analyse les raisons et formule des recommandations ». Mais il n'est pas précisé comment ces données seront élaborées, puisque les modalités et la méthodologie du rapport seront déterminées par décret.

Cet article vise donc à appliquer enfin la loi qui prévoit « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Mais est-ce que ce rapport en sera un bon outil ? Tout se passe comme s'il n'y avait pas eu en France des études tout à fait officielles et publiques pour s'appuyer sur la méthodologie du BIT et démontrer que les systèmes d'évaluation des emplois pouvaient comporter des biais discriminants. Il s'agit d'une part du guide du Défenseur

7. Voir les critiques dans le Mémo éco n° 20 d'octobre 2019 : « Où sont passées les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ? » et dans la Lettre éco n° 41 d'octobre 2020 : <https://analyses-propositions.cgt.fr/index.php/lettre-eco-octobre-2020>.

des droits<sup>8</sup> de 2013 et plus récemment de celui du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle<sup>9</sup>. Guides effectivement très peu usités. Mais peut-être que cette nouvelle étude permettra au gouvernement de prendre conscience de la dévalorisation conséquente de nombreux

emplois féminisés et d'acter enfin le principe de comparaison d'emplois à prédominance féminine et masculine, de « valeur égale » pour constater que les niveaux de rémunérations et les déroulements de carrière sont nettement inférieurs dans les emplois féminisés ? Il s'agit,

ne l'oublions pas, en grande majorité des emplois des « premières de corvées », mobilisés depuis la crise Covid dans la santé, le soin aux autres, le nettoyage ou le commerce et qui attendent toujours une vraie reconnaissance et revalorisation.

**Rachel Silvera**

## Fiscalité des multinationales Quand le Gouvernement sert de petit télégraphiste au Medef

**Après cinq années de suspension, l'Union européenne, devant l'exigence citoyenne qui monte, reprend les négociations sur la directive pour la transparence fiscale des multinationales.**

Une mesure clé contre l'évasion fiscale est de créer un « *reporting public annuel pays par pays* ». Cela permet de savoir si les grandes entreprises paient leurs impôts dans les pays, en fonction de leurs activités réelles, ou si elles procèdent à des montages pour échapper à l'impôt.

Cela pourrait être une arme efficace, et une avancée, pour lutter contre l'évasion fiscale. Or ce dispositif, tel qu'il est conçu actuellement, ne permet pas de garantir la transparence financière. Il a des inconvénients majeurs. En effet, le principe serait limité aux pays de l'Union européenne et à ceux inscrits sur la liste

noire des paradis fiscaux, dont on connaît les carences et l'insuffisance notoire. Donc toutes les filiales hors Union européenne ne sont pas concernées, et il suffit d'une seule filiale non soumise pour permettre l'évitement fiscal. De plus il est également prévu que les informations à caractère sensible ne soient pas divulguées pendant une durée de six ans. Ce qui aurait pu être une avancée majeure est en train d'être saboté, sous l'effet des lobbies. Le gouvernement français n'est pas en reste dans ces manœuvres, en tentant de limiter au maximum l'effet de cette directive.

### Un argumentaire rédigé en partie par le Medef

Pour cela, il ne fait pas dans la dentelle et la subtilité, mais il intervient avec ses très, très gros sabots. Bien qu'officiellement favorable à cette directive, l'argumentaire employé par le gouvernement dans la négociation avait été rédigé en partie

par le Medef, bien connu pour être très favorable à la transparence financière. Dans un communiqué au titre évocateur, « la France se fait le porte-parole du Medef », du 24 avril 2021, trois ONG, CCFD Terre Solidaire, Oxfam et Transparency International, indiquent : « *Alors qu'une mesure historique contre l'évasion fiscale – en négociation dans le cadre d'une directive européenne – est à portée de mains, Contexte vient de révéler que la France diffuse un document rédigé en partie par le Medef comme document de position française. Ces positions participent d'un travail de sape que la France mène en coulisse pour amoindrir toute chance d'adoption d'un texte efficace, en endossant sans filtre les demandes du premier lobby d'entreprises françaises : garantir la possibilité d'une exemption de publier des informations pendant six ans, et la limitation géographique du reporting, ce qui en annihilerait l'efficacité.* »

8. [https://defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide\\_evaluation\\_non\\_discriminante.pdf](https://defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_evaluation_non_discriminante.pdf).

9. [https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE\\_EGALITE\\_SYSTEMES\\_DE\\_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE_EGALITE_SYSTEMES_DE_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf).

Le gouvernement français se distingue une fois de plus par sa duplicité, son double jeu et les contradictions entre son discours et ses actes. Au lieu de défendre l'intérêt général, il prend le parti des multinationales. C'est sans doute ce qu'on appelle le « en même temps ».

Loin de se remettre en cause, suite à cette révélation, le ministère de l'Économie confirme et assume

en précisant : « *Nous regrettons la confusion qu'a pu engendrer l'utilisation d'un document créé au départ par le Medef* », mais ne voit pas en quoi cela pourrait choquer puisqu'il a « *profondément remanié* » le document. La question qui reste ouverte est : comment se fait-il que pour traiter de la question de l'évasion fiscale, qui prive les États de centaines de milliards de recettes par an, on demande aux

responsables de cet état de fait d'y remédier ? Comment croire dans ces conditions que la lutte contre l'évasion fiscale est une priorité ? C'est se moquer ouvertement des populations.

En 1905, le Parlement votait la séparation de l'État et de l'église. En 2021, il serait plus que temps qu'il y ait séparation de l'État et du Medef, pour le bien de tous.

JFS

## Emploi

# Territoires « zéro chômeur de longue durée » (TZCLD), promesses et limites

### Quatre ans après le lancement de l'expérimentation des TZCLD et quelques mois après son extension, la Dares dresse un premier bilan.

**E**n 2017, une expérimentation locale pour arriver à des territoires « zéro chômeur longue durée » a été lancée. Le dispositif, qui concernait jusqu'alors 10 territoires, a été étendu à 50 nouveaux territoires fin 2020. Cette prolongation et cette extension du dispositif rendent d'autant plus nécessaire de tirer un premier bilan de cette expérimentation. C'est ce qu'a fait la Dares<sup>10</sup> dans un rapport<sup>11</sup> publié début avril.

#### Les principes du dispositif

Pour ce dispositif, des « entreprises à but d'emploi » (EBE) ont été créées dans les territoires concer-

nés par l'expérimentation. Ces EBE ont vocation à embaucher en CDI des chômeurs éloignés de l'emploi – cela ne recoupe pas forcément la définition de l'Insee d'un chômeur de longue durée qui concerne les travailleurs au chômage depuis plus d'un an.

L'objectif est de trouver un emploi qui correspond aux désirs et aux compétences des travailleurs privés d'emploi.

Cette expérimentation part du principe qu'il y a de nombreux besoins non satisfaits dans la société et que toute personne peut lui apporter quelque chose par son travail. De plus le chômage coûte cher, au-delà même des indemnités chômage et minima sociaux, puisqu'il implique un manque à gagner notamment en termes de cotisations sociales mais également des coûts indirects. En effet, on sait que le chômage entraîne des besoins accrus, en

termes de santé par exemple. Une fois ce coût pris en compte, autant utiliser directement cet argent public pour salarier ces travailleurs privés d'emploi – tel est le parti pris qui a mené à cette expérimentation.

#### Des résultats satisfaisants pour les bénéficiaires

En permettant à des travailleurs éloignés de l'emploi ou enchaînant les contrats précaires de signer un CDI, l'expérimentation a permis aux bénéficiaires de trouver une situation stable. Notons tout de même que ces CDI sont soumis l'incertitude quant à la pérennité des EBE sans subvention une fois l'expérimentation terminée, c'est-à-dire dans cinq ans.

Étant donné le profil des bénéficiaires, l'étude estime que sans l'expérimentation, seulement 55,9 % auraient été en emploi début 2020 et seulement un tiers en CDI.

10. Dares : Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques. Service statistique du ministère du travail.

11. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/experimentation-territoires-zero-chomeur-de-longue-duree>.

Cette stabilité retrouvée a permis une nette amélioration des conditions de vie des bénéficiaires de cette expérimentation. En effet, l'étude démontre que ces bénéficiaires ont une probabilité de renoncer aux soins moins importante que s'ils n'avaient pas participé à l'expérimentation. Cela se traduit immédiatement par une meilleure santé. On relève également que les bénéficiaires ont moins de difficultés pour faire face à leurs dépenses de logement par exemple.

Plus qu'un signe de réussite ou d'échec de cette expérimentation, ces résultats démontrent surtout les difficultés vécues par les travailleurs précaires et privés d'emploi.

### **Un modèle qui peine à surmonter ses contradictions**

Si les résultats pour les bénéficiaires sont relativement satisfaisants, les difficultés apparaissent lorsque l'on aborde la question du développe-

ment de ces EBE voire la généralisation du dispositif.

En effet, le modèle des entreprises à but d'emploi doit obéir à des conditions quelque peu contradictoires. D'une part, ces entreprises ne doivent pas concurrencer une activité privée mais dans le même temps elles doivent être rentables. Or, on peut se demander pourquoi le privé délaisserait une activité qui peut s'avérer rentable.

Pour tenter d'atteindre cet objectif de rentabilité, ces entreprises finissent par rechercher des compétences particulières pour assurer leur développement – on sort donc de la logique initiale selon laquelle ce sont aux entreprises d'adapter leur activité pour coller aux mieux aux compétences et envies des travailleurs. Les EBE rencontrent alors de sérieux problèmes au niveau de leur management et de leur administration. De plus, on remarque que la réussite de certaines EBE est intimement liée à

l'engagement des élus locaux et leur accompagnement du dispositif.

Cela pose donc la question de la possibilité de la généralisation de l'expérimentation. De plus, de nombreuses activités qui ne font pas concurrence au privé sont aujourd'hui assurées par les services publics, il faut donc veiller à ce que les entreprises à but d'emploi ne servent pas aux collectivités pour embaucher à moindres frais, au détriment du recrutement de fonctionnaires.

Ce rapport d'évaluation est donc le bienvenu à l'aube d'une nouvelle étape pour cette expérimentation. Il permet de mettre en exergue les bénéfices du point de vue social pour les travailleurs qui (re)trouvent un emploi stable. Il n'oublie cependant pas les difficultés rencontrées tout au long de cette première phase d'expérimentation sur lesquelles toute l'attention doit être portée pour cette extension.

**Victorien Pâté**

## **Productivité**

### **Une chute des gains de productivité révélatrice d'une économie moins efficiente**

**Trois économistes de la Direction générale du Trésor ont étudié le taux moyen de croissance de la productivité de plus d'un million d'entreprises avant et après la crise de 2008. Le résultat est sans appel.**

**D**ans une économie capitaliste, les gains de productivité sont à l'origine des richesses créées et des revenus (distribués). Ils rendent compte de la capacité à créer plus de valeur en consommant moins de ressources, en particulier du travail. Dans deux publications récentes<sup>12</sup>,

trois économistes de la Direction générale du Trésor, une composante du ministère de l'Économie et des Finances, se sont intéressés à leur évolution depuis vingt ans. Sur la base d'un échantillon de plus d'un million d'entreprises marchandes employant au moins deux

12. Cf. Clémentine David, Romain Faquet, Chakir Rachiq (2020), « Contribution de la destruction créatrice aux gains de productivité en France », *Lettre Trésor-Éco*, n° 273, 15 décembre ; C. David, R. Faquet, C. Rachiq (2020), « Quelle contribution de la destruction créatrice aux gains de productivité en France depuis 20 ans ? », *Document de travail DG Trésor*, n° 2020/5, décembre.

### Décomposition de l'évolution des gains de productivité

Période	$\Delta P_t$ (%) (1)=(4)+(7)	Apprentissage (2)	Réallocation interne (3)	Firmes pérennes (4)=(2)+(3)	Entrées (5)	Sorties (6)	Destruction créatrice (7)=(5)-(6)
2001-2007	8,2	-1,0	8,2	7,2	-4,6	-5,6	1,0
2011-2017	1,7	-2,8	3,2	0,5	-4,9	-6,1	1,2
Écart entre les deux périodes	-6,6	-1,8	-5,0	-6,7	-0,3	-0,5	0,2

salariés, ils montrent que de 2001-2007 à 2011-2017, soit avant et après la crise de 2008, le taux moyen de croissance de la productivité du travail a chuté de 8,2 à 1,7 %.

Cette chute s'explique principalement par un effondrement – de 7,2 à 0,5 % – de la productivité des firmes dites « pérennes », celles demeurées en activité d'une période à l'autre. Celui-ci résulte lui-même avant tout d'une réallocation moins efficace, au sein des branches, des emplois vers les entreprises les plus productives, et d'un « effet d'apprentissage » réduit, effet qui mesure les gains réalisés sans variation de l'emploi.

Conséquence de la chute, depuis 2011, la croissance de la productivité s'explique avant tout par les créations et disparitions d'entreprises, mouvement dont l'importance ne doit cependant pas être surestimée. Les données fournies montrent ainsi que si « *les entreprises les moins productives sont efficacement évincées du marché, [...] les nouvelles entreprises, bien que plus productives que les sortantes, ne sont pas plus productives que la moyenne des entreprises pérennes* » – situation des plus logiques.

Le constat conduit à relativiser, pour le moins, les bénéfices à attendre

de la « création d'entreprise »... Il rejoint d'ailleurs ici celui établi par une étude de France Stratégie de 2019 qui soulignait que « *le processus de destruction-crédation après la crise semble surtout s'exprimer dans la dimension destruction* »<sup>13</sup>...

La DGT propose également une analyse sectorielle qui révèle en particulier que dans l'industrie manufacturière, le secteur économique le plus « productif », les gains sont passés de 28,6 à 10,4 %, une baisse liée ici aussi à une moindre contribution des firmes pérennes, tombée de 24,3 à 8,8 %, caractérisée par une quasi-disparition de l'effet d'apprentissage.

13. Cf. Haithem Ben Hassine (2019), « Croissance de la productivité et réallocation des ressources en France : le processus de destruction création », *Économie et Statistique*, n° 507-508, juillet.

## Pour aller plus loin

### Fiches pédagogiques : comprendre la dette publique

La dette publique va occuper à nouveau les esprits. La crise du Covid fait grimper l'endettement, et sera à n'en pas douter utilisée pour justifier de nouvelles coupes dans les dépenses et effectifs publics. Pour résister aux nouvelles pressions austéritaire, il faut savoir de quoi on parle. Comprendre, pour se défendre, et contre-attaquer.



Vous trouverez sur le site Analyses et propositions de la CGT un ensemble de fiches pédagogiques sur le thème de la dette :

1. C'est quoi la dette ? Éléments généraux
2. Comment se finance-t-on ?
3. Qui détient la dette ?
4. La dette est-elle soutenable ?
5. La dette est-elle un fardeau pour les générations futures ?
6. Les dépenses publiques sont-elles trop élevées en France ?
7. Pourquoi la dette augmente depuis quarante ans ?
8. D'où vient la « dette Covid » ?
9. Qu'est-ce qu'une politique d'austérité ?
10. Pourquoi certains États (l'Argentine et le Liban par exemple) font défaut sur leur dette ?
11. Quel est le rôle de la Banque centrale européenne ?
12. Dette publique / dette privée
13. Quelles solutions alternatives pour le financement de l'État ?

Retrouvez l'ensemble des fiches à l'adresse suivante :  
<https://analyses-propositions.cgt.fr/fiches-pedagogiques-comprendre-la-dette-publique>

## Repères statistiques

### Salaires

- > **Salaire net médian** en équivalent temps plein (en 2018)
  - ensemble: 1871 €;
  - femmes: 1737 €;
  - hommes: 1972 €.
- > **Écart de salaire femmes/hommes**: 16,8 % en équivalent temps plein (F: 2118 €; H: 2547 €) mais en réalité davantage, car il y a plus de femmes que d'hommes à temps partiel
- > **Smic mensuel net**: 1230,61 € (8,11 € l'heure)
- > **Smic mensuel brut**: 1554,58 € (10,25 € l'heure)
- > **Pension des retraites**: 1432 € en 2018 (montant mensuel moyen brut par retraité, tous régimes confondus).
- > **RSA « socle »**: 565,34 € pour une personne seule, 848,01 € pour un couple ou personne seule avec un enfant (sans aide au logement)

### Emploi

- > **Emploi total**: 27 176 000 en 2019
  - > **Emploi salarié**: 23 876 000 en 2019
  - > **Emploi à temps partiel**: 4 906 000 en 2019
  - > **Nombre de chômeurs (au sens du Bureau International du Travail)**: 2 495 000 en 2019
  - > **Sous-emploi salarié\***: 1 455 000 en 2019
- \*Personnes ayant un emploi à temps partiel mais qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire. Sont inclus également les salariés ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (chômage partiel, mauvais temps...).

### Données générales

- > **PIB** : 2 425,7 Mds € en 2019
- > **Consommation des ménages** : 1 253,2 Mds € en 2019
- > **Investissement des entreprises** : 310,4 Mds € en 2019
- > **Dividendes versés (par les SNF)** : 201,5 Mds € en 2019
- > **Budget de l'État** : 507,4 Mds en 2020 (LFI 2020 modifiée LFR 3) dont charge de la dette : 36,6 Mds €
- > **Recettes nettes de l'État** : 263,1 Mds € en 2020 (révisé) dont :
  - **impôt sur le revenu** : 72,7 Mds €;
  - **impôt sur les sociétés** : 29,9 Mds €;
  - **TVA** : 111,3 Mds €.
- > **Exportations** : 428,1 Mds € en 2020
- > **Importations** : 493,3 Mds € en 2020
- > **Solde du commerce extérieur** : - 65,2 Mds €